

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Upaya pengembangan sumber daya manusia dalam konteks pemerintahan yakni aparatur selalu dalam proses, seiring dengan perkembangan dinamis yang tengah terjadi di lingkungan masyarakat, hal ini akan berdampak pada pelayanan publik yang dihasilkan oleh pemerintah, masyarakat tentunya akan selalu mengharapkan perbaikan yang berkelanjutan oleh institusi pemerintah. Tuntutan dan perubahan secara berkelanjutan ini diharapkan oleh masyarakat agar pemerintah terus merespon akan perubahan yang tumbuh secara dinamis dalam lingkungan masyarakat. (Sukoco, 2016). Pelayanan publik juga mencakup dalam penyediaan layanan kesehatan masyarakat, layanan kesehatan ini berhubungan dengan Undang-Undang No. 36 tahun 2009 yang telah digantikan dengan Undang-Undang No. 17 Tahun 2023, Undang-Undang ini menegaskan bahwa kesehatan adalah hak yang mendasar untuk manusia yang harus dipenuhi oleh negara.

Penelitian ini berlandaskan pada peraturan perundang-undangan yang menjadi dasar dalam pengelolaan kinerja pegawai di lingkungan Dinas Kesehatan Kota Tegal. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyatakan bahwa Aparatur Sipil Negara berperan sebagai pelaksana dari kebijakan publik yang

memiliki kompetensi tinggi dan berkinerja tinggi. Pada Pasal 69 hingga Pasal 76, diatur secara jelas bahwa pengelolaan kinerja ASN mencakup perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi. Pasal 70 ayat (2) juga menegaskan bahwa kinerja ASN dinilai berdasarkan target, capaian hasil, dan perilaku kerja. Undang-undang ini sangat esensial, bahwa kinerja pegawai harus dikelola secara sistematis dan profesional, sehingga aspek lingkungan kerja dan motivasi kerja menjadi faktor penting yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja tersebut.

Berdasarkan wawancara awal yang dilakukan peneliti dengan Analis Sumber Daya Manusia Aparatur di Dinas Kesehatan Kota Tegal, diketahui bahwa instansi tersebut tidak memberikan tunjangan makan dan transportasi kepada pegawai. Pernyataan tersebut diperkuat oleh hasil wawancara dengan Kepala Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Kesehatan Kota Tegal yang menyatakan bahwa tidak tersedia anggaran khusus untuk pemberian tunjangan makan dan transportasi secara terpisah karena komponen tunjangan tersebut telah digabungkan ke dalam Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Besaran TPP yang diterima pegawai bervariasi sesuai dengan kebijakan daerah dan ditetapkan berdasarkan penilaian kinerja yang mengacu pada sistem merit.

Tabel 1.1 Anggaran Dinas Kesehatan Kota Tegal 2020 - 2024

No.	TAHUN	ANGGARAN	REALISASI	%
1	2020	64.086.443.000	56.312.757.737	87,87
2	2021	106.090.482.204	85.374.804.027	80,47
3	2022	91.605.196.022	86.183.777.659	94,08
4	2023	103.029.631.277	98.779.682.698	95,88
5	2024	116.603.585.473	113.788.915.731	97,59

Sumber: LKJiP Dinas Kesehatan Kota Tegal 2022-2024

Kondisi tersebut juga perlu dipahami dalam konteks kemampuan fiskal dan realisasi anggaran Dinas Kesehatan Kota Tegal. Berdasarkan data anggaran dan realisasi belanja tahun 2020–2024, terlihat bahwa tingkat penyerapan anggaran cenderung tinggi dan menunjukkan tren peningkatan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2020, realisasi anggaran mencapai 87,87% dari total anggaran sebesar Rp64.086.443.000. Persentase ini sempat menurun pada tahun 2021 menjadi 80,47%, namun kembali meningkat secara signifikan pada tahun-tahun berikutnya, yakni 94,08% pada tahun 2022, 95,88% pada tahun 2023, dan mencapai 97,59% pada tahun 2024.

Tingginya tingkat realisasi anggaran tersebut mengindikasikan bahwa secara umum Dinas Kesehatan Kota Tegal memiliki kemampuan dalam mengelola dan menyerap anggaran secara optimal. Namun demikian, tingginya realisasi anggaran belum sepenuhnya diikuti dengan penyediaan komponen kompensasi yang secara

langsung dirasakan oleh pegawai, seperti tunjangan makan dan transportasi yang diberikan secara terpisah. Sebagaimana hasil wawancara, komponen tersebut digabungkan ke dalam Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), yang besarnya ditentukan berdasarkan penilaian kinerja dan kebijakan daerah.

Dalam perspektif motivasi kerja Aparatur Sipil Negara, khususnya menurut teori motivasi Hasibuan, kompensasi merupakan salah satu faktor eksternal yang berperan penting dalam mendorong semangat kerja pegawai. Ketika tingkat penyerapan anggaran relatif tinggi, tetapi pegawai masih merasakan keterbatasan dalam pemenuhan kebutuhan operasional sehari-hari, hal ini dapat menimbulkan persepsi ketidakseimbangan antara beban kerja dengan imbalan yang diterima. Perbedaan persepsi tersebut berpotensi memengaruhi motivasi kerja pegawai, terutama bagi pegawai yang memiliki mobilitas kerja tinggi dan kebutuhan operasional yang besar. Oleh karena itu, motivasi kerja ASN menjadi aspek penting yang perlu dikaji lebih lanjut dalam kaitannya dengan sistem kompensasi yang diterapkan di Dinas Kesehatan Kota Tegal.

Tabel 1.2 Nilai SAKIP Dinas Kesehatan Kota Tegal

No.	Indikator Kinerja Organisasi	Satuan	Realisasi Tahun		
			2022	2023	2024
1	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	Nilai	63,30	63,30	63,40

Sumber: LKJIP Dinas Kesehatan Kota Tegal 2022-2024

Dalam pelaksanaan berbagai kewenangan yang diserahkan kepada daerah, Pemerintah daerah dibantu oleh beberapa perangkat untuk mengelola urusan pemerintahan yang menjadi wewenang pemerintahan daerah. Perangkat ini memiliki peran penting dalam mengelola urusan pemerintahan karena mereka adalah pusat pelayanan dan pembangunan di daerah.

Dalam pelaksanaan pelayanan dan Pembangunan tersebut, pemerintah mengeluarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 99 Tahun 2018 untuk mengukur Tingkat kematangan perangkat daerah. Perangkat daerah yang memiliki nilai kematangan yang tinggi mengindikasikan bahwa perangkat daerah tersebut telah melaksanakan manajemen organisasi dan kinerja hasil yang baik.

Tabel 1.3 Nilai Kematangan Organisasi Daerah Dinas Kesehatan Kota Tegal Tahun 2024

No.	Variabel	Nilai
1	Perencanaan Pembangunan Daerah	5
2	Monitoring dan pengendalian pelaksanaan tugas Perangkat Daerah	3
3	Penjaminan mutu layanan Perangkat Daerah	3
4	Standard Operasional Prosedur (SOP) pelayanan Perangkat Daerah	3
5	Pendidikan dan pelatihan aparatur	3

6	Analisis kebijakan dan pemecahan masalah tugas Perangkat Daerah	2
7	Manajemen sumber daya peralatan dan perlengkapan kerja yang terukur	3
8	Manajemen risiko pelaksanaan tugas Aparatur	4
9	Pengukuran kinerja Perangkat Daerah dan Aparatur	5
10	Pengembangan inovasi layanan Perangkat Daerah	3
11	Budaya organisasi Perangkat Daerah	2
Total		36 (Sedang)

Sumber: Sub-Bag. Kepegawaian Dinas Kesehatan Kota Tegal

2024

Menurut Permandagri No. 99 Tahun 2018, pengelompokan Tingkat kematangan suatu perangkat daerah dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Sangat Rendah apabila skor yang diperoleh antara 10-19.
- 2) Rendah apabila skor yang diperoleh antara 19,1-28.
- 3) Sedang apabila skor yang diperoleh antara 28,1-37.
- 4) Tinggi apabila yang diperoleh antara 37,1-46.

5) Sangat Tinggi apabila skor yang diperoleh 46,1-55.

Menurut hasil pengamatan peneliti, ditemukan bahwa nilai Kematangan Organisasi Daerah Dinas Kesehatan Kota Tegal berada di angka 36. Mengikuti pengelompokkan dari Permendagri maka dapat dikatakan bahwa nilai Kematangan Organisasi Daerah Dinas Kesehatan Kota Tegal berada di kategori “Sedang”.

Melihat tabel di atas, terdapat beberapa variabel yang masih belum optimal, seperti Analisis kebijakan dan pemecahan masalah tugas Perangkat Daerah yang memiliki skor 2, dan Budaya organisasi Perangkat Daerah yang memiliki skor 2. Maju atau mundurnya suatu daerah sangat dipengaruhi oleh kinerja perangkat daerah (Khairi, 2021; Yahya & Amzan, 2022). Salah satu faktor yang mempengaruhi rendahnya skor pada variabel Analisis kebijakan dan pemecahan masalah yaitu pada salah satu Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Kesehatan itu sendiri yakni Angka Kematian Bayi (AKB) yang tidak memenuhi target selama tiga tahun terakhir.

Tabel 1.4 Realisasi Capaian IKU Angka Kematian Bayi Dinas Kesehatan Kota Tegal

No.	Indikator Kinerja Utama (IKU)	Target Renstra Tahun			Realisasi Capaian Tahun		
		2022	2023	2024	2022	2023	2024
1.	Angka Kematian Bayi	8,7	7,7	7,17	12,62 (55%)	9,68 (74,3%)	9,10 (73,08%)

Sumber: LKJiP Dinas Kesehatan Kota Tegal 2022-2024

Apabila angka realisasi tinggi maka hal tersebut menunjukkan penurunan kinerja atau realisasi yang semakin rendah menunjukkan adanya peningkatan kinerja, yang dapat dianalisis menggunakan rumus.

:

$$\text{Cakupan Indikator Kerja} = \frac{\text{Realisasi} - (\text{Rencana} - \text{Rencana})}{\text{Rencana}} \times 100\%$$

Berdasarkan tabel di atas, peneliti menyimpulkan bahwa penyebab rendahnya skor pada variabel Analisis kebijakan dan Pemecahan Masalah pada table 1.2 yaitu tidak tercapainya realisasi Angka Kematian Bayi terhadap target renstra Dinas Kesehatan Kota Tegal selama 3 tahun terakhir. Angka Kematian Bayi (AKB) adalah indikator sensitif yang dapat digunakan untuk mengevaluasi seberapa efektif berbagai program intervensi pemerintah, terutama di bidang kesehatan. Jumlah bayi yang meninggal sebelum mencapai usia satu tahun dalam jangka waktu tertentu, dibagi per 1.000 kelahiran hidup pada saat yang sama, disebut sebagai AKB.

Mengingat pentingnya peran ASN dalam menjalankan fungsi pelayanan publik, terutama di sektor kesehatan, kinerja pegawai menjadi faktor penentu dalam pencapaian target-target pembangunan daerah. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun

2019 tentang Penilaian Kinerja PNS, kinerja pegawai dinilai berdasarkan capaian sasaran kinerja dan perilaku kerja. Dalam konteks Dinas Kesehatan, salah satu indikator keberhasilan kinerja organisasi maupun individu adalah pencapaian indikator kesehatan daerah, seperti Angka Kematian Bayi (AKB). Terlebih lagi angka capaian realisasi secara konsisten belum mencapai target pada 3 tahun terakhir.

Hal tersebut tentunya sangat berpengaruh kepada rendahnya skor variabel Analisis kebijakan dan Pemecahan Masalah pada Nilai Kematangan Organisasi Daerah. Tidak tercapainya Indikator Kinerja Utama terhadap target renstra selama tiga tahun berturut-turut mengindikasikan lemahnya proses identifikasi akar masalah dan perumusan kebijakan intervensi terkait penurunan AKB sesuai dengan pernyataan “Ketika kinerja perangkat daerah rendah, hal tersebut berdampak langsung pada kualitas layanan publik yang diberikan” (Yahya & Setiyono, 2022).

Tabel 1. 5 Rekapitulasi Presensi Dinas Kesehatan Kota Tegal Bulan Juli-Desember Tahun 2024

Bulan	Alpha	Terlambat	Pulang Cepat	Cuti
Juli	0	157	9	105
Agustus	0	154	2	70
September	0	155	5	41
Oktober	0	148	5	68
November	0	132	1	46
Desember	0	147	3	208

Sumber: Sub-Bag. Umum dan Kepegawaian
Dinas Kesehatan Kota Tegal 2024

Berdasarkan data presensi pegawai selama Juli hingga Desember 2024, tercatat tidak ada ketidakhadiran tanpa keterangan (*alpha*), namun terdapat angka keterlambatan dan cuti yang cukup tinggi, seperti 157 keterlambatan pada bulan Juli dan 208 pegawai cuti pada bulan Desember. Hal ini dapat memengaruhi kesinambungan pelayanan kepada masyarakat yang berpengaruh pada rendahnya skor pada variabel Budaya Organisasi.

Tabel 1.6 Hasil Nilai Rata-Rata Unsur Pelayanan Indeks Kepuasan Masyarakat Dinas Kesehatan Kota Tegal Tahun 2024

No	Unsur Pelayanan	Nilai Rata-Rata
U1	Persyaratan	3,508
U2	Prosedur	3,458
U3	Waktu pelayanan	3,359
U4	Biaya/Tarif	3,724
U5	Produk Spesifikasi Jenis Pelayanan	3,454
U6	Kompetensi Pelaksana	3,418
U7	Perilaku Pelaksana	3,560
U8	Sarana dan Prasarana	3,359
U9	Penanganan Pengaduan, Saran dan Masukan	3,327

Sumber: IKM Dinas Kesehatan Kota Tegal tahun 2024

Tabel Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) menunjukkan bahwa nilai rata-rata dari berbagai unsur pelayanan masih berada dalam rentang 3,3 hingga 3,7 pada skala

1–4. Beberapa unsur dengan skor relatif rendah antara lain unsur Penanganan Pengaduan (3,327), dan unsur Sarana dan Prasarana (3,359). Dalam konteks unsur Sarana dan Prasarana mengindikasikan adanya kendala dalam lingkungan kerja, baik dari sisi fasilitas pendukung maupun kondisi aktual lingkungan fisik kerja seperti yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1. 7 Kondisi Penunjang Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Kota Tegal

No	Puskesmas	Kelengkapan Sarana (%)	Kelengkapan Prasarana (%)	Kelengkapan Alkes (%)	Kumu-lasi (50S+10P+60A) (%)
1	Tegal Timur	100	57.41	71.04	84.16
2	Slerok	100	59.26	70.4	84.08
3	Tegal Barat	100	57.41	61.96	80.53
4	Debong Lor	100	59.26	51.79	76.64
5	Tegal Selatan	100	55.56	60.65	79.81
6	Bandung	100	57.41	70.33	83.87
7	Margadana	100	61.11	63.68	81.58
8	Kaligangsa	100	48.15	53.45	76.2
9	UPT Labkes	85.92	82.76	43.81	72.65

Sumber: Rencana Strategis Dinas Kesehatan Kota Tegal tahun 2025-2026

Data di atas di-dapat peneliti dari Rencana Strategis Dinas Kesehatan Kota Tegal Tahun 2025-2026 mengenai tingkat kelengkapan sarana, prasarana, dan alat kesehatan (alkes) pada Puskesmas-Puskesmas di Kota Tegal. Meskipun menunjukkan capaian 100% pada aspek sarana di mayoritas Puskesmas, justru menyoroti adanya ketidaksetaraan signifikan dan celah kritis pada komponen prasarana serta alkes. Observasi ini menjadi krusial dalam memahami persistensi Angka Kematian Bayi (AKB) yang masih tinggi di Kota Tegal. Kelengkapan prasarana, yang secara konseptual mencakup aspek fisik bangunan, utilitas (listrik, air bersih, sanitasi), hingga aksesibilitas, menunjukkan variasi persentase yang mencolok, bahkan mencapai angka serendah 48.15% di Puskesmas Kaligangsa. Demikian pula dengan kelengkapan alkes, yang beberapa Puskesmas masih berada di bawah 60%, seperti Debong Lor (51.79%) dan UPT Labkes (43.81%).

Belum optimalnya kelengkapan alat kesehatan (alkes) merupakan determinan langsung terhadap kapasitas fungsional Puskesmas dalam memberikan intervensi medis yang vital. Puskesmas sebagai fasilitas kesehatan tingkat pertama seharusnya mampu melakukan deteksi dini risiko, memberikan penanganan kegawatdaruratan awal, serta melakukan prosedur diagnostik dan penanganan dasar.

Hal tersebut menjadi refleksi dari kelemahan sistematis dalam infrastruktur pendukung program Kesehatan Ibu dan Anak (KIA) di Kota Tegal. Puskesmas sebagai motor penggerak pelayanan KIA di tingkat akar rumput menjadi kurang berdaya dalam

menjalankan fungsinya secara maksimal. Keadaan ini secara langsung berdampak pada kinerja organisasi Dinas Kesehatan Kota Tegal dalam mencapai Indikator Kinerja Utama (IKU) berupa penurunan AKB. Kondisi ini pada akhirnya berkontribusi pada stagnasi tingginya angka kematian bayi, menunjukkan bahwa investasi dan perbaikan pada aspek prasarana dan alkes Puskesmas merupakan prasyarat fundamental dalam upaya peningkatan derajat kesehatan masyarakat dan pencapaian target AKB yang berkelanjutan. Analisis ini menggarisbawahi urgensi bagi Dinas Kesehatan untuk tidak hanya fokus pada cakupan program, melainkan juga pada penguatan kapasitas fasilitas pelayanan melalui pemenuhan standar prasarana dan alkes yang memadai.

Hasil dari penelitian Grasela Aprillia, "Pengaruh Sarana dan Prasarana terhadap Kinerja Pegawai Perpustakaan di Dinas Perpustakaan Kota Pontianak", menunjukkan bahwa sarana dan prasarana memiliki efek yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai perpustakaan di Dinas Perpustakaan Kota Pontianak. Dengan nilai korelasi Pearson sebesar 0,837, tingkat pengaruh antara sarana dan prasarana (X) dan kinerja pegawai perpustakaan (Y) dianggap sangat kuat. Pegawai dapat meningkatkan kinerja mereka jika mereka memiliki sarana dan prasarana kerja yang memadai, seperti ruang kerja yang nyaman dan peralatan pendukung. Kondisi ini baik untuk efisiensi dan efektivitas layanan masyarakat.

Menurut wawancara yang dilakukan peneliti, ditemukan kendala dalam menekan Angka Kematian Bayi di Kota Tegal, yaitu belum optimalnya monitoring

kesehatan yang dilakukan oleh tenaga Kesehatan terhadap bayi baru lahir penyebab utama dari hal tersebut merupakan fasilitas prasarana yang kurang memadai seperti di posyandu.

Gambar 1.1 Posyandu di Kota Tegal



Menurut observasi yang dilakukan peneliti, bangunan-bangunan Posyandu tersebut menunjukkan ciri-ciri prasarana yang kurang terawat. Meskipun tidak secara langsung terukur dalam angka persentase kelengkapan alkes atau prasarana Puskesmas, akan tetapi dapat memberikan indikasi visual yang kuat mengenai kualitas lingkungan fisik tempat petugas (kader dan tenaga Puskesmas) bekerja. Lingkungan yang demikian dapat secara psikologis menurunkan motivasi intrinsik petugas, mengingat minimnya

fasilitas pendukung dan potensi ketidaknyamanan dalam menjalankan tugas. Persepsi akan lingkungan kerja yang kurang dihargai ini dapat berkorelasi dengan performa dan semangat kerja mereka. Kondisi prasarana yang belum optimal ini secara substantif menghambat efektivitas program-program KIA, sehingga secara langsung atau tidak langsung berkontribusi pada stagnasi atau tingginya Angka Kematian Bayi di Kota Tegal.

Studi sebelumnya telah menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap seberapa baik kinerja seseorang dan organisasi. Misalnya, penelitian oleh Siska (2020) menemukan bahwa motivasi kerja dan motivasi kerja berdampak positif pada kinerja anggota staf perangkat desa di Kecamatan Punggelan. Studi lain oleh Helvin (2021) menemukan bahwa variabel Lingkungan Kerja berdampak besar pada kinerja anggota staf di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Namun demikian, sebagian besar penelitian terdahulu cenderung dilakukan pada sektor swasta, atau pada instansi pemerintah di luar sektor kesehatan. Selain itu, banyak dari penelitian tersebut hanya mengukur kinerja secara subjektif berdasarkan persepsi pegawai, tanpa mengaitkannya dengan capaian kinerja organisasi yang terukur secara kuantitatif, seperti Indikator Kinerja Utama (IKU) maupun fasilitas prasarana.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja organisasi secara lebih spesifik di Dinas Kesehatan

Kota Tegal, yang dalam beberapa tahun terakhir menunjukkan capaian kinerja utama tidak memenuhi target berdasarkan indikator resmi. Dengan menggabungkan pendekatan kuantitatif terhadap data kinerja organisasi dan persepsi pegawai, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi empiris yang lebih komprehensif terhadap literatur tentang manajemen kinerja sektor publik.

1.2. Perumusan masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Tunjangan yang tidak memenuhi kebutuhan kegiatan.
- b. Akuntabilitas yang masih rendah pada tahun 2024.
- c. Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) Angka Kematian Bayi belum mencapai target selama tiga tahun terakhir.
- d. Belum optimalnya responsibilitas aparatur pada Dinas Kesehatan Kota Tegal.
- e. Belum optimalnya ketersediaan fasilitas

1.2.2. Rumusan Masalah

Dengan mempertimbangkan masalah-masalah di atas, masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Apakah Motivasi Kerja berhubungan terhadap Kinerja Organisasi di Dinas Kesehatan Kota Tegal?

- b. Apakah Lingkungan Kerja berhubungan terhadap Kinerja Organisasi di Dinas Kesehatan Kota Tegal?
- c. Apakah Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berhubungan terhadap Kinerja Organisasi di Dinas Kesehatan Kota Tegal?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan:

- a. Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Organisasi di Dinas Kesehatan Kota Tegal
- b. Hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Organisasi di Dinas Kesehatan Kota Tegal
- c. Hubungan secara bersama-sama antara Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Organisasi di Dinas Kesehatan Kota Tegal.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sehingga dapat berguna bagi pihak yang terkait, diantaranya:

1. Kegunaan Praktis

Penelitian ini Diharapkan penelitian ini akan memberikan informasi dan pengetahuan yang berguna bagi lembaga yang berurusan dengan kepegawaian dan sumber daya manusia, khususnya berkaitan dengan kinerja organisasi.

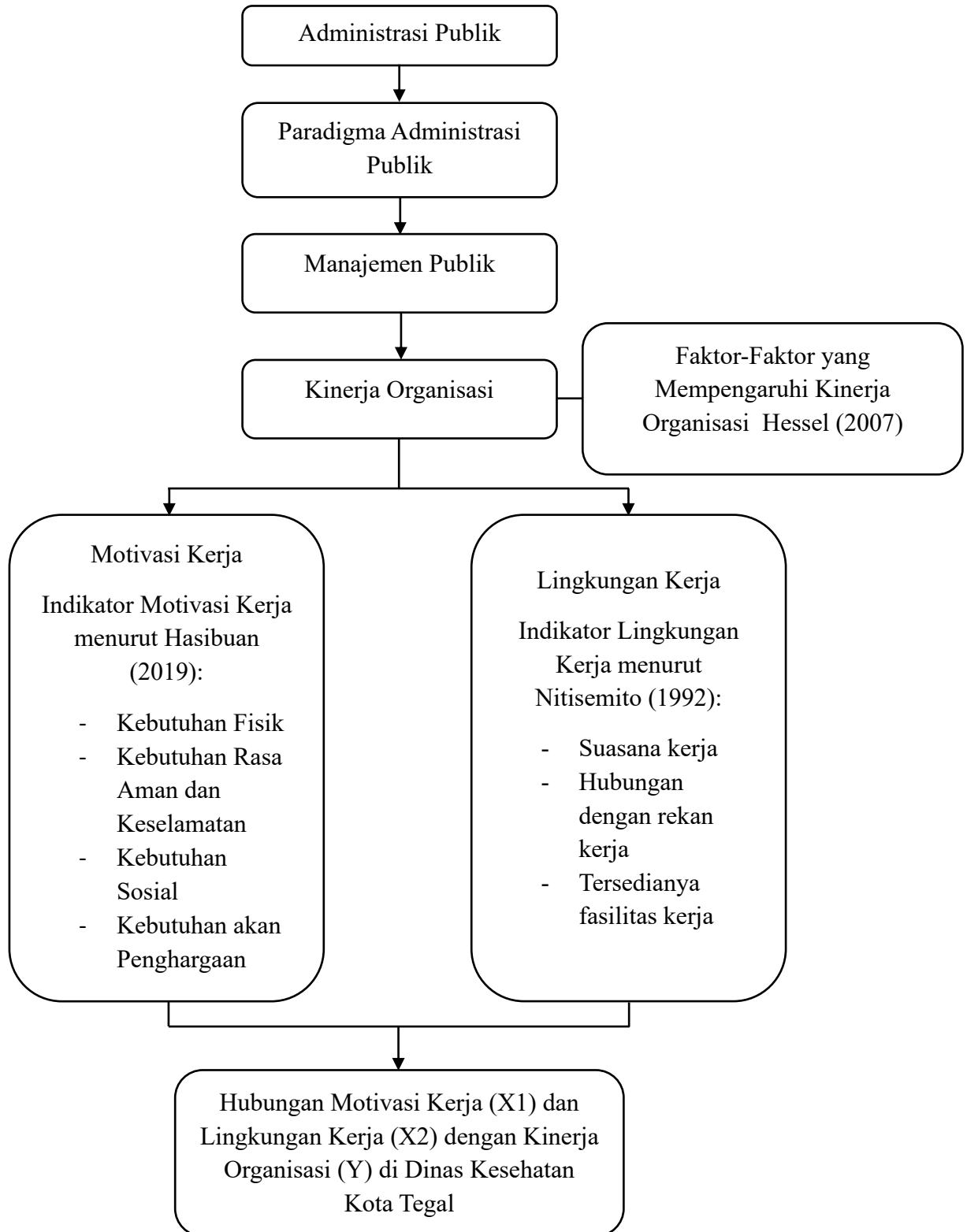
2. Kegunaan Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap kemajuan Pelayanan Publik dalam bidang Administrasi Publik sebagai informasi untuk kajian Program Studi dalam pembahasan sumber daya manusia yang harapannya dapat dijadikan pedoman dan referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

3. Kegunaan Sosial

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan baru untuk pembaca dan dapat dijadikan bahan kajian untuk instansi-instansi serupa yang memiliki permasalahan yang serupa.

1.5 Kerangka Penelitian



1.5.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 1. 8 Penelitian Terdahulu

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian	Metode & Teori	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian
1	Visi Fahari, Sella (2024)	“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Pada Lembaga Kemahasiswaan UNISBANK”	Metode pengumpulan data melalui kuesioner. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah Accidental Sampling. Uji yang digunakan adalah uji validitas, uji realibilitas, dan uji hipotesis.	Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan organisasi terhadap kinerja organisasi di lembaga kemahasiswaan Universitas Stikubank (UNISBANK) Semarang.	Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa budaya dan gaya kepemimpinan organisasi tidak memengaruhi kinerja organisasi; sebaliknya, lingkungan organisasi tidak memengaruhi kinerja organisasi.
2	Putri, Adek (2022)	“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat”	Metode pengumpulan data meliputi kuesioner, observasi, dan studi literatur. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling.	Penelitian ini bertujuan untuk menentukan bagaimana kepuasan kerja dan motivasi untuk bekerja mempengaruhi kinerja kerja karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan departemen perhubungan

			Teknik analisis data menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, dan pengujian hipotesis.		provinsi Sumatera Barat.
3	Taslim, M. (2019)	“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai STMIK Kharisma Makassar”	Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode deskripsi dan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan SPSS.	Studi ini bertujuan untuk menentukan bagaimana lingkungan kerja karyawan di STMIK Kharisma Makassar memengaruhi kinerja mereka.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memengaruhi variabel kinerja karyawan secara positif dan signifikan.
4	Khairiah, Sri (2024)	“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BPKD Kabupaten Aceh Barat”	Metode analisis regresi linear berganda.	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan bagaimana disiplin kerja dan motivasi kerja berdampak pada kinerja pegawai di Kantor BPKD	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak mempengaruhi kinerja pegawai di kantor BPKD Kabupaten Aceh Barat. Sebaliknya,

				Kabupaten Aceh Barat.	disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai.
5	Agustina, Siska. (2020)	“Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Perangkat Desa di Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara)”	Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Alat analisis yang digunakan adalah Structural Equation Model.	Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari bagaimana disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja (H1 diterima) dan motivasi kerja (H2 diterima) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai perangkat desa di kecamatan punggelan.
6	Adeina Sri, Jaenab, Wulandari (2023)	“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bima”	Uji validitas, uji realibilitas, regresi linear sederhana, analisis korelasi sederhana, uji determinasi, uji signifikansi.	Bertujuan ntuk mengetahui bagaimana motivasi memengaruhi kinerja karyawan di Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Bima.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi (X1) berdampak positif dan signifikan pada kinerja staf di Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Bima.
7	Mutiara, Vidia (2021)	“Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas	Teknik pengambilan sampel jenuh, Teknik pengambilan data dengan kuesioner, analisis data	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan bagaimana beban kerja, lingkungan kerja, dan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja

		Ketenagakerjaan Pemerintah Provinsi Riau”	dengan analisis regresi linear berganda, uji data menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis	kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan.	karyawan, tetapi lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
8	Ruida Hasi, Helvin (2020)	“Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara”	Pengumpulan data dengan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda, uji yang dilakukan adalah uji asumsi klasik. Uji t, dan uji F serta koefisien determinasi.	Penelitian ini bertujuan untuk menentukan bagaimana lingkungan kerja, budaya kerja, dan motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan.	Hasil menunjukkan Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara, kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh variabel lingkungan kerja, budaya kerja, dan motivasi kerja. Dengan demikian, kami menguji secara bersamaan bahwa variabel lingkungan kerja, budaya kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja

					karyawan di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara.
9	Ibrahim, Irmohizam	<i>“Unlocking employee potential through motivation workplace dynamics and incentives: A holistic approach to driving productivity”</i>	Pendekatan pengambilan sampel Random Sampling digunakan untuk memastikan bahwa semua kelompok usia serta berbagai generasi dan model kerja terwakili dalam sampel lintas budaya. Pemodelan persamaan struktural (SEM) dengan menggunakan AMOS 26	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi hubungan antara motivasi karyawan dan sistem insentif dalam upaya menciptakan model yang paling efektif untuk meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Selain itu, penelitian ini menawarkan wawasan berdasarkan pendekatan yang telah terbukti untuk menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi karyawan.	Hasilnya menunjukkan motivasi, yang memiliki korelasi yang tinggi dengan lingkungan tempat kerja ($\beta = 0,42$), komunikasi ($\beta = 0,55$), dan insentif ($p = 0,05$). Lingkungan tempat kerja secara empiris ditunjukkan memiliki efek positif pada produktivitas, dengan korelasi lemah dengan komunikasi ($\beta = 0,13$) dan hubungan yang kuat dengan komunikasi ($\beta = 0,80$). Model yang disarankan menunjukkan kecocokan yang baik dalam beberapa

					indeks: GFI (0,852), CFI (0,913), TLI (0,900) dan RMSEA 90 (74), yang menunjukkan bahwa struktur kerangka kerja bersama dengan semua variabel yang diukurnya divalidasi.
10	Van Thang, Dinh (2022)	<i>“The effect of work motivation on employee performance: the case at OTUKSA Japan company”</i>	Data penelitian dikumpulkan dari survei terhadap 200 karyawan yang bekerja di Otuksa Jepang. Dengan menerapkan pemodelan persamaan struktural (SEM).	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengevaluasi bagaimana motivasi kerja memengaruhi hasil kerja pekerja Otuksa Jepang.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi kerja, pendapatan-tunjangan, pengembangan karier, dan hubungan di tempat kerja adalah komponen yang secara positif memengaruhi keinginan karyawan untuk bekerja. Pengembangan karier adalah yang paling berdampak pada keinginan karyawan. Selain itu, penelitian ini menunjukkan

					bahwa ada hubungan positif antara motivasi untuk bekerja dan kinerja karyawan Otaksa.
--	--	--	--	--	---

1.5.2 Administrasi Publik

Administrasi publik, menurut Chandler dan Plano (1988) sebagaimana dikutip oleh T. Kebang (2008), merupakan proses di mana sumber daya serta personel di sektor publik diatur dan disinkronkan guna merumuskan, menerapkan, serta mengelola berbagai keputusan dalam kebijakan publik. Sebagai bidang studi, administrasi publik bertujuan untuk mengatasi berbagai permasalahan publik melalui peningkatan atau pengoptimalan khususnya pada aspek organisasi, sumber daya manusia, dan keuangan.

Banyak ahli memberikan penjelasan tentang administrasi publik. Pfiffner dan Presthus (1960), seperti disebutkan oleh Syafiie (1999, p. 24), memberikan definisi sebagai berikut:

1. Administrasi publik mencakup pelaksanaan kebijakan pemerintah yang sudah ditentukan oleh lembaga-lembaga representatif politik;
2. Administrasi publik dapat diartikan sebagai upaya untuk mengkoordinasikan usaha individu dan kelompok dalam menerapkan kebijakan pemerintah. Hal ini secara khusus mencakup tugas-tugas rutin yang dilakukan pemerintah.

Administrasi publik adalah proses yang dilakukan di seluruh dunia yang mencakup pelaksanaan kebijakan pemerintah, pengembangan berbagai keterampilan dan teknik, serta memberikan arah dan tujuan bagi upaya yang dilakukan oleh banyak orang.

1.5.3 Paradigma Administrasi Publik

Paradigma menjelaskan cara para ahli dalam memandang dan menyampaikan perkembangan suatu ilmu pengetahuan atau cara berpikir dalam ilmu tersebut, dengan tujuan untuk menganalisis peristiwa sosial yang sedang terjadi di masyarakat. Berikut ini akan dijelaskan enam paradigma dalam bidang administrasi publik.

Paradigma I (1900–1926), juga dikenal sebagai Paradigma Dikotomi Politik dan Administrasi, adalah istilah yang sering digunakan. Frank J. Goodnow dan Leonard D. White adalah figur penting dalam paradigma ini. Karya mereka "Politik dan Administrasi" tahun 1900 menjelaskan bahwa politik harus berkonsentrasi pada kebijakan yang sesuai dengan keinginan rakyat, dan administrasi bertanggung jawab untuk menerapkan kebijakan tersebut. Pemerintahan terdiri dari tiga lembaga utama karena perbedaan antara politik dan administrasi. Lembaga legislatif bertanggung jawab untuk menyalurkan kehendak rakyat, lembaga eksekutif bertanggung jawab untuk menjalankan kehendak tersebut, dan lembaga yudikatif bertanggung jawab untuk memastikan bahwa kebijakan yang dibuat sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan. Paradigma ini menawarkan perspektif netral tentang administrasi publik. Ini bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pemerintahan. Kelemahannya, bagaimanapun, adalah bahwa paradigma ini hanya berfokus pada aspek "lokasi", atau

lembaga pemerintahan, sehingga metode pengembangan tidak dibahas secara menyeluruh.

Paradigma II (1927-1937) adalah paradigma Prinsip-Prinsip Administrasi. Prinsip-prinsip administrasi didirikan sebagai dasar administrasi publik oleh Willoughby, Gullick, dan Urwick. POSDCORB, yang mencakup planning, organization, staffing, leadership, planning, cooperation, reporting, and budgeting, adalah standar yang universal. Paradigma II berbeda dari Paradigma I dalam hal lokus dan fokus administrasi publik. Pada Paradigma II, fokus administrasi publik adalah prinsip manajemen dan fungsi, tetapi lokus tidak dibahas secara menyeluruh. Akibatnya, fokus paradigma ini dianggap universal. Nilai fokus lebih ditekankan saat menerapkan paradigma ini daripada nilai lokus..

Paradigma Administrasi Negara sebagai Ilmu Politik dikenal sebagai Paradigma III (1950–1970). Morstein-Marx, editor dari buku "Elements of Public Administration" yang diterbitkan pada tahun 1946, bertanya apakah tidak mungkin untuk membedakan administrasi dan politik. Herbert Simon mengkritik bahwa prinsip administrasi telah berubah sehingga tidak lagi universal. Di satu sisi, ada perdebatan tentang argumen nilai bebas, yang berarti administrasi tanpa nilai, dan di sisi lain, argumen nilai bernuansa politik, yang berarti politik dengan nilai. Namun, kedua argumen tersebut masih valid. Karena hal ini, John Gaus kemudian mengembangkan teori administrasi publik sebagai teori politik. Dalam paradigma ini, administrasi

publik dianggap sebagai bagian dari ilmu politik, dengan lokusnya pada birokrasi pemerintahan dan sifatnya yang abstrak dan fokus. Tidak adanya identitas dalam prinsip-prinsip administrasi publik menyebabkan ketidakdisiplinan di kedua belah pihak atau dominasi satu sama lain, yang menyebabkan kelemahan di seluruh lingkup administrasi publik. Paradigma ini menunjukkan bahwa ada hubungan erat antara administrasi publik dan politik. Hal ini disebabkan oleh dominasi disiplin politik dan fokus yang abstrak pada administrasi publik. Dalam paradigma ini, birokrasi pemerintahan menjadi lokus.

Paradigma IV (1956–1970) mendefinisikan Administrasi publik sebagai disiplin ilmu administrasi. Prinsip-prinsip yang sebelumnya dikenal hanya merupakan fondasi dari paradigma ini. Perilaku organisasi, analisis manajemen, dan penerapan teknologi modern, termasuk metode kuantitatif, analisis sistem, dan riset operasi, adalah semua konsekuensi dari fokus paradigma ini. Paradigma ini berkembang dalam dua arah. Yang pertama adalah arah kebijakan publik; yang kedua adalah perkembangan ilmu administrasi murni yang didukung oleh psikologi sosial. Fokusnya dianggap fleksibel karena dapat digunakan di bidang administrasi publik, sehingga lokusnya tidak jelas.

Paradigma V (1970–sekarang) merupakan pendekatan dalam Administrasi Negara yang menekankan pada teori organisasi, manajemen, dan kebijakan publik. Fokusnya terletak pada isu dan kepentingan masyarakat.

Paradigma VI (1990 sampai sekarang) merupakan paradigma pemerintahan yang lebih baru. Paradigma keenam ini muncul berdasarkan perkembangan ilmu administrasi publik yang meliputi rangkaian paradigma sebelumnya. Dalam karyanya *Administrasi Publik: Teori dan Aplikasi Good Governance*, Pandji Santosa menjelaskan bahwa paradigma ini memiliki tiga pilar utama, yaitu pemerintah, sektor swasta, dan masyarakat. Hal ini membentuk perbedaan utama antara paradigma ini dengan paradigma sebelumnya, karena paradigma ini lebih menekankan pada konsep *governance* yang menggabungkan peran pemerintah, sektor swasta, dan masyarakat sipil. Perubahan dari *government* ke *governance* mengarah pada perbaikan stabilitas pemerintahan, serta keterlibatan sektor swasta dan masyarakat dalam tata kelola pemerintahan, sehingga tujuan akhirnya adalah mencapai pemerintahan yang baik atau *good governance*. Menurut Lembaga Administrasi Negara dan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (2000:9), *good governance* melibatkan berbagai dimensi kehidupan, termasuk hukum, politik, ekonomi, dan sosial, serta berhubungan dengan peran dan tanggung jawab lembaga eksekutif dan yudikatif. Mas'oed (1997:21).

Fokus penelitian ini adalah paradigma *governance*, atau paradigma keenam. Paradigma pemerintahan membahas tentang Bagaimana negara dapat mengoptimalkan pelayanan publik kepada masyarakat untuk mencapai tingkat kepuasan yang optimal terhadap pemerintah. Paradigma ini menganalisis perkembangan pemerintahan menuju praktik pemerintahan yang baik, dengan penekanan pada penyediaan layanan publik

berkualitas dan peningkatan akuntabilitas pegawai, untuk mencapai kepuasan masyarakat sebagai pengguna layanan publik.

1.5.4 Manajemen Publik

"Manajemen", berdasarkan definisi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), merujuk pada penggunaan sumber daya dengan cara yang efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Arif (2017), manajemen didefinisikan sebagai aktivitas organisasi yang melibatkan sekelompok individu berkolaborasi untuk mencapai tujuan tertentu dengan hasil yang diharapkan untuk mencapai efektivitas dan efisiensi yang optimal (Arif, 2017). Nor Ghofur (Malwat, 2022) mengatakan manajemen publik berarti manajemen pemerintah, yang berarti merencanakan, mengorganisasikan, dan memantau pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Berdasarkan hal-hal di atas, dapat dikatakan bahwa manajemen publik adalah suatu tindakan yang dilakukan oleh seorang atau organisasi sebelum mencapai suatu tujuan dan melibatkan orang lain untuk memastikan bahwa tujuan tersebut tercapai secara efektif dan efisien.

1.5.5 Kinerja Organisasi (Y)

Kinerja dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan suatu organisasi, individu, atau kelompok dalam memenuhi tujuan, tujuan, misi, dan visi yang telah ditetapkan. Kinerja

tidak hanya mencakup hasil akhir atau prestasi kerja, tetapi juga bagaimana proses pekerjaan tersebut berlangsung. Kinerja juga dapat dilihat sebagai ukuran keberhasilan dalam mencapai sasaran strategis melalui perilaku dan usaha yang dilakukan oleh personil, tim, atau unit organisasi.

Menurut Wibowo (2007:7), kinerja bisa diartikan sebagai penampilan seseorang dalam bekerja. Ada juga yang menyebutnya sebagai hasil dari pekerjaan atau prestasi yang dicapai. Namun, kinerja mencakup lebih dari hanya hasil kerja; itu mencakup proses atau cara melakukan pekerjaan tersebut.

Menurut Pasolong (2010:175), kinerja organisasi dan kinerja pegawai adalah dua komponen yang dapat digunakan untuk memahami konsep kinerja. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi sangat berhubungan satu sama lain. Kinerja organisasi adalah gabungan dari semua hasil kerja yang dicapai oleh organisasi. sumber daya manusia dalam organisasi sangat krusial untuk mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang terlibat secara aktif dalam menjalankan tujuan tersebut dan berpartisipasi dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja organisasi sangat penting, menurut Dwiyanto (2012:47), karena dapat dimanfaatkan sebagai pengukuran keberhasilan organisasi publik dalam memenuhi tujuannya untuk memenuhi harapan dan memuaskan pelanggan.

Kinerja organisasi, menurut Bastian (2001:329), adalah ukuran sejauh mana sebuah organisasi dapat menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan, misi, dan

visinya. Kinerja organisasi merupakan output dari upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam mencapai tujuannya dipengaruhi oleh beragam sumber daya yang tersedia. Sumber daya tersebut dapat dikategorikan dalam dua jenis, yaitu fisik, yang mencakup sumber daya manusia, dan nonfisik, yang meliputi aturan, informasi, serta kebijakan. penting untuk menilai komponen yang mempengaruhi kinerja organisasi, sehingga dapat lebih memahami operasinya. Selain itu, gagasan tentang kinerja organisasi menunjukkan bahwa setiap organisasi publik menyediakan layanan pada masyarakat dan bahwa kinerjanya dapat diukur. Untuk mengetahui apakah tujuan organisasi telah tercapai atau tidak, indikator ini dapat digunakan.

Konsep kinerja organisasi adalah cara menilai bagaimana sebuah organisasi berusaha untuk mencapai target yang telah ditetapkan dan dirumuskan sebelumnya. Konsep ini juga menunjukkan bahwa semua organisasi pemerintah memberikan layanan kepada masyarakat, dan kinerja organisasi dapat diukur dengan menggunakan berbagai indikator, yang memungkinkan kita untuk mengetahui Apakah organisasi melaksanakan fungsinya secara efektif atau apakah tujuan yang ditetapkan telah berhasil dicapai.

Berdasarkan penjelasan para ahli tentang kinerja organisasi, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja organisasi adalah kemampuan organisasi dalam memenuhi kebutuhan berbagai kelompok secara komprehensif, melalui upaya yang terorganisir dan mengoptimalkan kapasitas organisasi secara terus-menerus sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

Hasil kerja suatu instansi juga merupakan bentuk kinerja organisasi yang memiliki orientasi dan tujuan terdefinisi secara jelas, dalam menjalankan tugasnya dalam waktu tertentu. Hasil kerja ini mencakup aspek input, proses, *output*, *outcome*, manfaat, dan dampak, serta tanggung jawab yang diberikan akan membantu memudahkan pengaturan organisasi pemerintahan. Dengan adanya hasil kerja yang dilakukan dengan tanggung jawab, maka kinerja organisasi akan meningkat secara efektif dan efisien.

1.5.5.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Organisasi

Kinerja organisasi mencakup mencapai tujuan utama dan mengelola tujuan yang lebih kecil, serta hasil evaluasi, keadaan di dalam organisasi, terdapat pengaruh dari lingkungan eksternal serta individu atau entitas yang terlibat. Kinerja organisasi mencerminkan hasil dari upaya yang dilakukan untuk mencapai tujuan, yang jelas dipengaruhi oleh sumber daya yang tersedia. Sumber daya dapat terdiri dari hal-hal yang nyata, seperti karyawan, atau hal-hal yang tidak nyata, seperti kebijakan, informasi, dan peraturan. Oleh karena itu, untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai kinerja organisasi, kita juga harus mempelajari hal-hal yang dapat memengaruhi kinerja tersebut.

Menurut Hessel (2007), kinerja bisa dipengaruhi oleh beberapa hal. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi dapat dijelaskan sebagai berikut.

a. Motivasi

Motivasi merupakan dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi individu untuk melakukan tindakan dan melakukan usaha dalam mencapai tujuan tertentu, termasuk dalam menyelesaikan pekerjaan. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal, penuh semangat, dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

b. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah nilai, norma, kebiasaan, dan pola perilaku yang menjadi pedoman bersama dalam suatu organisasi. Budaya yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memperkuat loyalitas pegawai, serta mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

c. Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan yang diterima pegawai atas kontribusi dan kinerjanya, baik berupa gaji, tunjangan, bonus, maupun bentuk non-finansial lainnya. Kompensasi yang adil dan sesuai akan meningkatkan kepuasan kerja serta menjadi motivasi tambahan bagi pegawai untuk bekerja lebih baik.

d. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan individu untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan mengelola rekan kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan lingkungan kerja dan meningkatkan potensi karyawan..

e. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang positif yang dirasakan pegawai terhadap pekerjaannya. Hal ini dipengaruhi oleh faktor seperti lingkungan kerja, penghargaan, hubungan dengan atasan, serta kesempatan untuk berkembang. Kepuasan kerja yang tinggi berkontribusi pada loyalitas dan produktivitas pegawai.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah sikap dan perilaku patuh terhadap peraturan dan prosedur kerja dalam organisasi. Disiplin kerja yang tinggi menjadi indikator profesionalisme pegawai dan berperan penting dalam menciptakan efektivitas dan efisiensi kerja.

g. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja meliputi aspek-aspek yang ada di tempat kerja, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik, memengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang aman, bersih, dan harmonis dapat meningkatkan semangat kerja dan mengurangi stres.

h. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merujuk pada derajat keterikatan dan kesetiaan individu terhadap entitas di mana mereka menjalankan profesi mereka. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menunjukkan rasa tanggung jawab, dedikasi, dan kesediaan untuk berkontribusi demi mencapai tujuan organisasi.

1.5.5.2 Indikator Kinerja Organisasi

Indikator kinerja organisasi merupakan pengukuran kuantitatif maupun kualitatif dalam menggambarkan pencapaian target dan tujuan organisasi, dari tahap pelaksanaan hingga tahap evaluasi. Dapat digunakan untuk mengetahui kemajuan tercapainya target maupun tujuan organisasi. Menurut Dwiyanto (2006) penilaian terhadap kinerja organisasi dapat dilakukan dengan berbagai metode yang sistematis dengan menggunakan indikator-indikator sebagai berikut.

a. Produktivitas

Konsep produktivitas tidak hanya menilai seberapa efisien suatu proses, tetapi juga seberapa efektif pelayanannya.

b. Kualitas Layanan

Kualitas layanan menunjukkan seberapa baik layanan yang diberikan oleh organisasi mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan kepuasan masyarakat. Pelayanan publik yang berkualitas mencerminkan sejauh mana pemerintah berhasil menjalankan peran dan fungsi untuk memenuhi hak dasar warga. Oleh karena itu, tingkat kepuasan masyarakat terhadap layanan bisa menjadi acuan bagaimana baiknya kinerja organisasi publik.

c. Responsivitas

Responsivitas mengacu pada kemampuan sebuah organisasi untuk memahami kebutuhan masyarakat, merencanakan serta menentukan

prioritas dalam penyediaan layanan, serta mengembangkan berbagai program layanan publik yang sesuai dengan kebutuhan dan harapan masyarakat.

d. **Responsibilitas**

Responsibilitas mengacu pada apakah pelaksanaan organisasi publik dilaksanakan dengan sejalan dengan standar administrasi yang tepat atau sesuai dengan kebijakan organisasi, baik yang disampaikan secara resmi maupun tidak resmi

e. **Akuntabilitas**

Akuntabilitas publik menggambarkan seberapa transparan dan kuat para aparatur negara yang dipilih oleh rakyat terhadap kebijakan dan aktivitas organisasi publik. Identy adalah bahwa karena mereka dipilih oleh rakyat, para aparatur negara secara alami akan mewakili dan melayani kepentingan rakyat.

1.5.6 Motivasi Kerja (X1)

Menurut Robin (202:55), motivasi adalah keinginan seseorang untuk mencapai prestasi dan keinginan untuk bekerja keras untuk mencapai tujuan suatu organisasi, hal ini dipengaruhi oleh kapasitas untuk memenuhi kebutuhan individu. Motivasi adalah hal yang mendorong seseorang untuk bergerak atau menciptakan kondisi tertentu, menurut Susilo Martoyo dalam bukunya "Manajemen Personalia" (1902:138). Dengan kata lain, apa yang mendorong seseorang untuk bertindak adalah motivasi. Abraham Maslow

(2021) mengatakan motivasi adalah dorongan alami yang mendorong orang untuk bertindak atau memenuhi kebutuhan mereka.

Menurut Siswanto Sastrohadiwiryono (2001:267), Motivasi dapat dipahami sebagai suatu keadaan psikologis dan sikap mental yang menggerakkan, mendorong, mengarahkan, dan membimbing perilaku seseorang untuk mengurangi keadaan tidak seimbang atau memenuhi kebutuhan yang memuaskan..

Maruli (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah berbagai hal yang berasal dari hasrat seseorang yang memicu semangat dan keinginan dalam diri mereka, dan memiliki kemampuan untuk memengaruhi, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku seseorang untuk mencapai tujuan atau keinginan yang sesuai dengan lingkungan tempat kerja mereka.

Ferdinatus (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja harus berasal dari kepribadian dan sifat yang baik karena dorongan yang didasarkan pada prinsip atau alasan yang salah dapat menyebabkan kerugian bagi individu dan organisasi.

Berdasarkan pernyataan para ahli tersebut, motivasi dapat didefinisikan sebagai kumpulan sikap dan prinsip yang memengaruhi seseorang demi meraih suatu tujuan yang spesifik. Di sisi lain, motivasi dapat dipahami sebagai kekuatan yang mendorong perilaku seseorang untuk mencapai tujuan tertentu.

1.5.6.1 Indikator Motivasi Kerja

Indikator yang menunjukkan motivasi kerja menurut Abraham Maslow (2021) adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja mereka.
2. Seberapa dalam karyawan merasa terhubung secara emosional dan memiliki perilaku positif terhadap pekerjaan.
3. Tingkat pengakuan yang diberikan kepada karyawan atas prestasi dan usaha yang mereka lakukan.
4. Tingkat kebebasan yang dimiliki karyawan dalam mengatur tugas dan tanggung jawab kerja.
5. Tingkat pemahaman karyawan terhadap tujuan dan harapan yang ada dalam pekerjaan mereka.
6. Keinginan karyawan untuk menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi.

Menurut Hasibuan (2019), terdapat lima indikator yang dapat digunakan untuk mengukur motivasi, yaitu:

1. Kebutuhan fisik meliputi memberi karyawan kompensasi yang sesuai, insentif untuk prestasi, tunjangan makan, tunjangan transportasi, serta fasilitas tambahan yang terkait.
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan mencakup memberi karyawan perlindungan dan keamanan di tempat kerja sehingga mereka tidak merasa

cemas saat bekerja. Hal ini dapat termasuk jaminan sosial untuk tenaga kerja, dana pensiun, dan sarana perlindungan kerja lainnya..

3. Kebutuhan sosial mencakup hubungan kerja yang harmonis serta penyelesaian masalah secara kolektif, kebutuhan untuk diterima di lingkungan tempat seseorang bekerja, dan kebutuhan untuk saling menghormati dan dihormati juga termasuk dalam kategori ini.
4. Kebutuhan akan penghargaan meliputi bonus yang didasarkan pada kinerja, pelatihan dan pendidikan, dan pengembangan kemampuan, keterampilan, dan potensi karyawan, sehingga karyawan merasa dihargai atas kerja dan kontribusinya.

1.5.7 Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kenyamanan, produktivitas, serta kesejahteraan karyawan, yang pada akhirnya memberikan sumbangan signifikan terhadap realisasi tujuan organisasi. Lingkungan kerja yang efisien adalah elemen esensial dalam mencapai keberhasilan organisasi dan menjamin kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja yang optimal tidak hanya menciptakan peluang bagi pertumbuhan perusahaan, tetapi juga memberikan kontribusi pada motivasi, kebahagiaan, dan produktivitas individu. Suasana kerja yang kondusif dan mendukung produktivitas karyawan akan menghasilkan kepuasan dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kenyamanan dan kesetiaan

hubungan antara karyawan dan perusahaan, yang pada gilirannya memberikan keuntungan signifikan dalam efisiensi biaya terkait sumber daya manusia.

Nitisemito (1996) mengatakan Lingkungan kerja merujuk pada segala sesuatu yang ada di sekitar individu yang bekerja dan berpengaruh terhadap cara mereka melaksanakan tugas-tugas mereka dan pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Sedarmayati (2001) menyatakan bahwa lingkungan kerja terdiri dari semua alat, bahan, dan tempat seseorang bekerja. Ini mencakup metode kerja yang digunakan serta pengaturan kerja individu dan kelompok. Syadam (2008:81) menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup seluruh sarana dan prasarana yang ada di sekitar seorang karyawan selama mereka menjalankan tugas, serta yang dapat memengaruhi cara mereka melaksanakan pekerjaan tersebut. Semua elemen lingkungan kerja termasuk tempat kerja, fasilitas, alat bantu perusahaan, kebersihan, pencahayaan, dan ketenangan, serta hubungan kerja antar karyawan.

Selain itu, sebagaimana dinyatakan oleh Wursanto (2005:188), lingkungan kerja seseorang memengaruhi perilaku mereka di tempat kerja. Lingkungan kerja ini tersegmentasi menjadi dua bagian. Yang pertama adalah lingkungan kerja fisik, mencakup struktur dan fasilitas yang ada, serta konfigurasi gedung dan sarana yang disediakan. Aspek kedua adalah lingkungan kerja non-fisik, yang meliputi rasa aman dari bahaya, perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja, loyalitas yang tinggi terhadap atasan dan rekan kerja, serta perasaan produktif dalam menjalankan tugas.

Berdasarkan pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mencakup segala aspek di sekitar pekerja yang memengaruhi cara mereka melaksanakan tugas, baik secara langsung maupun tidak langsung.

1.5.7 Indikator Lingkungan Kerja (X2)

Para ahli mengidentifikasi sejumlah indikator yang mencerminkan kondisi lingkungan kerja. Di bawah ini terdapat sejumlah indikator lingkungan kerja yang diidentifikasi oleh para ahli. Indikator lingkungan kerja yang dimaksud berasal dari penelitian yang dilakukan oleh Nitisemito pada tahun 1992.

1) Suasana kerja

Kondisi lingkungan kerja yang membentuk cara karyawan dalam melakukan tugas mereka. Suasana kerja mencakup lokasi kerja, peralatan yang tersedia, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, serta hubungan antar rekan kerja di tempat tersebut (Saydam, 1996).

2) Hubungan dengan rekan kerja

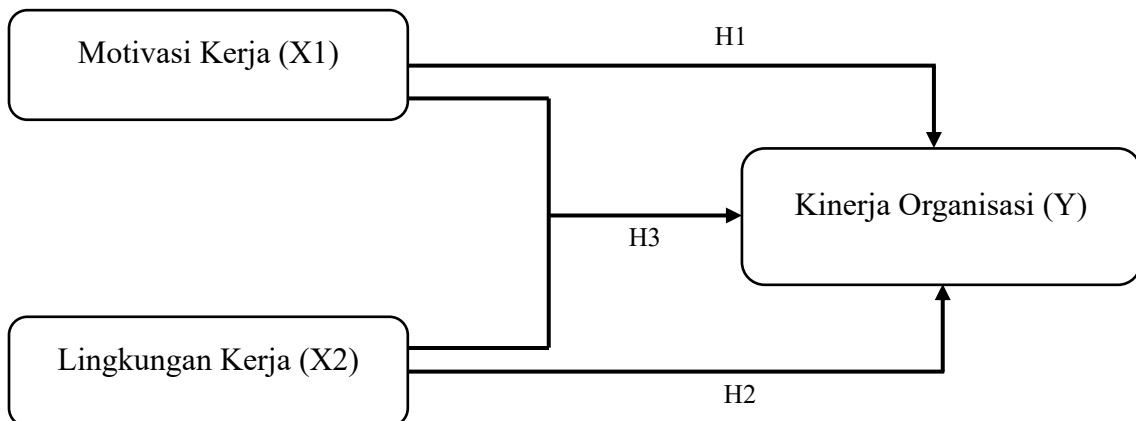
Kondisi hubungan yang baik dan tidak ada konflik atau persaingan pribadi di antara rekan kerja. Hubungan yang baik di antara karyawan adalah salah satu faktor yang signifikan dan esensial yang membuat mereka tetap bertahan di sebuah organisasi. Lingkungan kerja yang seperti keluarga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3) Ketersediaan fasilitas kerja

Tujuan dari adanya fasilitas kerja adalah untuk mendukung proses kerja secara lancar dan menggunakan alat yang sesuai dengan standar terkini. Memiliki fasilitas kerja yang lengkap, meskipun tidak terbaru, tetap menjadi faktor penting dalam mempercepat proses kerja.

1.6 Hipotesis

Dengan mempertimbangkan perumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori, dan kerangka penelitian yang telah diuraikan, penulis menyusun hipotesis sebagai berikut:



Tabel 1.9 Hipotesis

H1	Ho :	Tidak terdapat hubungan antara Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Organisasi (Y) pada Dinas Kesehatan Kota Tegal
	Ha :	Terdapat hubungan antara Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Organisasi (Y) di Dinas Kesehatan Kota Tegal
H2	Ho :	Tidak terdapat hubungan antara Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Organisasi (Y) di Dinas Kesehatan Kota Tegal
	Ha :	Terdapat hubungan antara Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Organisasi (Y) di Dinas Kesehatan Kota Tegal
H3	Ho :	Tidak terdapat hubungan antara Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Organisasi (Y) di Dinas Kesehatan Kota Tegal
	Ha :	Terdapat hubungan antara Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Organisasi (Y) di Dinas Kesehatan Kota Tegal

1.7 Definisi Konsep

1.7.1 Motivasi Kerja (X1)

Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri individu, baik dari faktor internal maupun eksternal, yang mendorong individu tersebut untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan tujuan mencapai hasil yang optimal, sehingga dapat memberikan kepuasan sesuai dengan harapan Dinas Kesehatan Kota Tegal.

1.7.2 Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja mencakup semua elemen yang ada di sekitar karyawan dan memengaruhi cara mereka melaksanakan tugas-tugas yang ditugaskan oleh perusahaan. Lingkungan kerja terdiri dari berbagai elemen fisik dan non-fisik yang berpotensi memengaruhi produktivitas karyawan.

1.7.3 Kinerja Organisasi (Y)

Kinerja organisasi menggambarkan tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas-tugas yang ditetapkan guna mencapai tujuan, misi, dan visi organisasi. Tidak hanya menilai hasil akhir yang dicapai, kinerja organisasi juga mencakup bagaimana proses kerja dilakukan serta seberapa efektif organisasi dalam memenuhi kebutuhan para pemangku kepentingan melalui upaya yang terstruktur dan berkelanjutan.

1.8 Definisi Operasional

Tabel 1.10 Definisi Operasional

No	Variabel	Indikator	Sub Indikator	Pernyataan
1	Motivasi Kerja (X2) Menurut Hasibuan	1) Kebutuhan Fisik	a) Pemberian gaji yang layak	Gaji mencukupi kebutuhan dasar (makan, tempat tinggal, dan pakaian)
			b) Bonus pencapaian	Bonus yang diterima sesuai dengan pencapaian kerja.
			c) Uang makan dan transport	Tunjangan makan dan transportasi yang diberikan memadai untuk mendukung aktivitas kerja
		2) Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan	a) Jaminan Kesehatan tenaga kerja (Asuransi)	Mendapatkan fasilitas jaminan Kesehatan seperti BPJS atau asuransi lain dari perusahaan
			b) Stabilitas Pekerjaan	Kepastian kelangsungan pekerjaan dan kondisi kerja yang stabil tanpa perubahan merugikan pegawai.
			c) Perlindungan hukum dan kebijakan	Pemberian jaminan dan pengamanan melalui perangkat hukum yang bersifat preventif (mencegah terjadinya pelanggaran atau sengketa) dan represif
		3) Kebutuhan Sosial	a) Kerjasama tim	Rekan kerja siap membantu dan bekerja sama dalam menyelesaikan tugas bersama.
			b) Diterima dalam kelompok	Diakui, dihargai, dan memiliki rasa kebersamaan dalam suatu kelompok.

2	Lingkungan Kerja (X2) Menurut Nitisemito	4) Kebutuhan akan Penghargaan	a) Pengakuan atas prestasi	Apresiasi yang diberikan kepada karyawan sebagai pengakuan atas pencapaian, kontribusi, atau kinerja karyawan.
			b) Promosi Jabatan	Peningkatan posisi atau pangkat seseorang dalam sebuah organisasi yang biasanya disertai dengan peningkatan tanggung jawab, wewenang, status, dan penghasilan.
		1) Suasana kerja	a) Kondisi fisik tempat kerja	Kebersihan, pencahayaan, suhu udara, ventilasi, kebisingan, dan kenyamanan ruang kerja yang memengaruhi kenyamanan karyawan saat bekerja.
			b) Ketentraman dan ketenangan lingkungan kerja	Lingkungan yang bebas dari gangguan dan tekanan yang dapat mengganggu konsentrasi dan produktivitas kerja.
			c) Kenyamanan psikologis	Suasana yang mendukung rasa tenang, tidak tertekan, dan nyaman secara mental sehingga karyawan dapat bekerja dengan optimal.
		2) Hubungan dengan rekan kerja	a) Hubungan harmonis antar rekan kerja	Terjalinnya hubungan yang baik, saling menghargai, dan tanpa adanya konflik atau intrik antar sesama rekan kerja.

			b) Rasa saling menghargai	Terbangunnya rasa saling menghormati dan kepercayaan antar anggota tim yang memperkuat kerja sama dan keterikatan kerja
		3) Tersedianya fasilitas kerja	a) Kelengkapan peralatan dan sarana kerja	Ketersediaan mesin, alat, dan perlengkapan yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas secara efektif dan efisien
			b) Kondisi fasilitas yang layak dan memadai	Fasilitas yang disediakan harus dalam kondisi baik, berfungsi dengan baik, dan memenuhi standar kenyamanan serta keamanan
			c) Fasilitas pendukung lingkungan kerja	Sarana dan prasarana yang disediakan di tempat kerja untuk menunjang kenyamanan, keamanan, dan kelancaran pelaksanaan tugas karyawan.
3	Kinerja Organisasi (Y) Menurut Dwiyanto	1) Produktivitas	a) Tingkat penyelesaian pekerjaan sesuai target waktu	Output yang sejalan dengan program dan kegiatan yang telah ditentukan.
			b) Efisiensi dan efektivitas dalam penggunaan sumber daya (tenaga, waktu, anggaran).	Sejauh mana organisasi menggunakan sumber daya secara optimal untuk mencapai hasil kerja yang maksimal
		2) Kualitas Layanan	a) Kehandalan aparatur dalam memahami tugas	Kemampuan pegawai dalam memahami dan melaksanakan tugas pelayanan sesuai standar yang ditetapkan.

			b) Kerapihan aparatur dan fasilitas kerja	Profesionalisme aparatur dan kondisi fasilitas yang menunjang pelayanan yang rapi dan terorganisir.
			c) Fasilitas penerimaan saran dari masyarakat	Adanya mekanisme atau sarana yang memudahkan masyarakat memberikan masukan dan keluhan pelayanan
		3) Responsivitas	a) Keselarasan program kerja dengan kebutuhan masyarakat	Rencana dan aktivitas organisasi dirancang dan dilaksanakan dengan mempertimbangkan kebutuhan serta aspirasi masyarakat sebagai penerima layanan.
			b) Kesesuaian program kerja dengan Visi dan Misi organisasi	Kesesuaian antara pelaksanaan program kerja dengan visi dan misi organisasi sangat penting, agar pelayanan yang diberikan dapat mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi.
			c) Daya tanggap pegawai dalam mengenali kebutuhan masyarakat	Kemampuan pegawai atau aparatur organisasi untuk cepat merespon, mengantisipasi, dan menyesuaikan pelayanan berdasarkan perubahan kebutuhan, aspirasi, dan tuntutan masyarakat.
		4) Responsibilitas	a) Kesesuaian kegiatan kerja dengan peraturan yang berlaku	Pelaksanaan tugas harus dilakukan dengan mematuhi peraturan dan

				prosedur yang telah ditetapkan.
			b) Kebijakan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi	Organisasi menjalankan tugas pokok dan fungsi sesuai dengan kebijakan internal maupun eksternal yang telah ditetapkan.
			c) Tanggung jawab aparatur dalam melaksanakan tugas	Komitmen dan keseriusan aparatur dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi secara penuh dan bertanggung jawab.
		5) Akuntabilitas	a) Kelengkapan dan Transparansi Laporan Pertanggungjawaban	Keterbukaan dalam pelaporan hasil kerja kepada atasan dan publik.
			b) Evaluasi dan Pengawasan Kinerja Secara Berkala	Adanya evaluasi rutin terhadap pelaksanaan kegiatan.
			c) Kejujuran, Objektivitas, dan Inovasi dalam Pelaporan	Laporan akuntabilitas disusun dengan jujur, objektif, dan mengandung inovasi yang dapat mendorong perbaikan manajemen dan kinerja organisasi.

1.9 Metodologi Penelitian

Metode penelitian adalah teknik ilmiah yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan tujuan dan sasaran tertentu, sebagaimana diungkapkan oleh Sugiyono (2014:2). Karakteristik penelitian ilmiah mencakup rasionalitas, empirisme, dan sistematika. Rasional mengacu pada penelitian yang dilakukan dengan pendekatan

logis dan masuk akal, sehingga hasilnya dapat dipahami dan dianalisis oleh manusia. Empiris merujuk pada proses penelitian yang dapat diamati dan diukur melalui indra manusia, memungkinkan orang lain untuk memperhatikan dan memahami apa yang dilakukan. Penelitian yang sistematis dilakukan dengan pendekatan yang teratur, logis, dan mengikuti prosedur yang telah ditetapkan, sehingga hasilnya dapat dengan mudah dipahami. Peneliti melaksanakan studi kuantitatif. Dalam menyelidiki populasi atau sampel tertentu, metode kuantitatif, sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2017:35-36), merupakan pendekatan penelitian yang berlandaskan pada positivisme. Pengumpulan data dilakukan menggunakan alat tertentu, sementara analisis data dilakukan secara kuantitatif untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

1.9.1 Tipe Penelitian

Peneliti menggunakan metode penelitian eksplanatori, menurut Sugiyono (2017: 6), untuk menguji hipotesis yang diusulkan. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan mampu mendeskripsikan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Metode penelitian ini bertujuan untuk menguraikan posisi dari variabel-variabel yang sedang diteliti.

1.9.2 Populasi dan Sampel

1.9.2.1 Populasi

Sugiyono (2014:80) menjelaskan bahwa populasi merupakan suatu area generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek dengan jumlah serta karakteristik tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk dianalisis dan dijadikan dasar dalam menarik kesimpulan. Subjek yang diteliti dalam studi ini adalah karyawan Dinas Kesehatan Kota Tegal, dengan total sebanyak 84 individu.

1.9.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2014:81), sampel adalah representasi dari jumlah serta karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian ini, ukuran sampel ditetapkan melalui penerapan rumus Slovin dengan tingkat signifikansi sebesar 10%. Berikut adalah penjelasannya.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = batas kesalahan maksimal yang ditolerir dalam sampel alias tingkat signifikansi adalah 0,05 (5%), 0,01 (1%), 0,10 (10%)

Melihat dari rumus di atas, maka ukuran sampel yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{84}{1 + 84(0,01)}$$

$$n = \frac{84}{1,84}$$

$$n = 46$$

Berdasarkan persamaan di atas, maka dapat diketahui bahwa jumlah sampel yang peneliti gunakan adalah sebanyak 46 orang.

1.9.3 Teknik Pengambilan Sampel

Margono (2004) menyatakan bahwa teknik pengambilan sampel adalah metode yang digunakan untuk menetapkan jumlah sampel yang sesuai dengan ukuran yang telah ditentukan, berfungsi sebagai sumber data yang faktual dan akurat. Dalam proses ini, penting untuk menganalisis karakteristik dan distribusi populasi agar sampel yang diambil dapat secara akurat mewakili keseluruhan. Metode pengambilan sampel yang

diterapkan dalam penelitian ini adalah *Probability Sampling*, dengan fokus pada *Simple Random Sampling*, yang merupakan pendekatan untuk memilih sampel secara acak tanpa mempertimbangkan struktur atau tingkatan dalam populasi.

1.9.4 Jenis dan Sumber Data

1.9.4.1 Jenis Data

Penelitian ini menggunakan data dalam bentuk kuantitatif. Data kuantitatif adalah tipe data yang terdiri dari angka atau statistik, yang dapat diukur untuk mengevaluasi pengaruh antara Tingkat Motivasi Kerja (X1) dan Tingkat Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Organisasi (Y) di Dinas Kesehatan Kota Tegal.

1.9.4.2 Sumber Data

Sumber data mengacu pada entitas atau subjek yang menjadi asal dari data yang diperoleh. Studi ini memanfaatkan dua sumber data, yaitu:

1. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari narasumber melalui metode kuesioner yang menggunakan daftar pertanyaan sebagai alat pengumpulannya disebut sebagai data primer. Sumber data utama penelitian ini adalah karyawan Dinas Kesehatan Kota Tegal.

2. Data sekunder adalah Data yang diperoleh melalui studi kepustakaan memberikan dukungan yang signifikan terhadap keberlangsungan penelitian, mencakup buku, jurnal, media elektronik, serta sumber-sumber lainnya.

1.9.5 Skala Pengukuran

Skala pengukuran variabel berperan penting dalam menentukan jenis alat uji statistik yang tepat untuk menguji hipotesis dalam penelitian. Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang diterapkan adalah skala ordinal, yang memberikan nilai berdasarkan respon yang diperoleh dari serangkaian pertanyaan, mulai dari nilai terendah hingga tertinggi. Nilai ini berperan dalam membedakan dan mengurutkan jawaban, meskipun tidak memberikan jumlah yang pasti. Menurut Sugiyono (2017: 7), Skala ordinal adalah suatu bentuk pengukuran yang tidak hanya mengkategorikan, tetapi juga mengindikasikan urutan dari konstruk yang diukur, dengan maksud untuk menyampaikan informasi dalam bentuk nilai dari data yang telah dikumpulkan.

Dalam pandangan Sugiyono (2017: 165), skala Likert memiliki peranan penting dalam mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap berbagai fenomena sosial. Fenomena sosial ini telah ditentukan secara rinci oleh para peneliti dan diakui sebagai variabel dalam penelitian. Proses konversi skala ordinal ke skala interval dilakukan dengan memberikan nilai 1 pada jawaban dengan bobot terendah, dan secara bertahap meningkatkan nilai hingga mencapai 5 untuk jawaban dengan bobot tertinggi.

Nilai-nilai yang diberikan untuk masing-masing jawaban diberikan dalam urutan tertentu, seperti yang ditunjukkan di bawah ini:

1. Jawaban dengan kategori sangat setuju diberi skor 5.
2. Jawaban dengan kategori setuju diberi skor 4.
3. Jawaban dengan kategori kurang setuju diberi skor 3
4. Jawaban dengan kategori tidak setuju diberi skor 2
5. Jawaban dengan kategori sangat tidak setuju diberi skor 1

1.9.6 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan suatu proses yang bertujuan untuk memperoleh dan mengorganisir informasi yang selanjutnya akan dianalisis. Teknik ini dirancang untuk memastikan bahwa data yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan dalam hal kebenarannya dan lebih valid sesuai dengan hasil yang dicapai. Terdapat sejumlah metode yang dapat diterapkan untuk pengumpulan data, sebagai berikut:

a) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017), kuesioner merupakan suatu metode pengumpulan data yang melibatkan penyusunan daftar pertanyaan yang relevan dengan objek penelitian, yang kemudian disampaikan secara bertahap kepada responden yang memiliki keterkaitan langsung dengan objek tersebut.

b) Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2020: 124), dokumentasi adalah suatu proses pengumpulan catatan mengenai peristiwa yang telah berlangsung, baik dalam bentuk tulisan, gambar/foto, maupun karya-karya signifikan yang dihasilkan oleh individu atau lembaga. Para peneliti menerapkan metode ini untuk mengumpulkan data terkait:

1. Struktur organisasi
2. Jumlah pegawai, dan
3. Rincian tugas pokok serta fungsi pegawai

c) Observasi

Sugiyono (2020: 109) mengatakan bahwa observasi adalah kondisi saat peneliti melakukan pengamatan secara langsung untuk lebih memahami konteks data dalam situasi sosial secara komprehensif, sehingga dapat memperoleh perspektif yang menyeluruh. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengamatan langsung di Dinas Kesehatan Kota Tegal untuk mengetahui kondisi sebenarnya yang terjadi serta mengamati semua aspek yang dibutuhkan dalam penelitian ini, termasuk kondisi kantor dan kegiatan langsung yang berlangsung di lokasi tersebut saat pegawai sedang bekerja.

1.9.7 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menerapkan pendekatan analisis kuantitatif. di mana angka dikelompokkan dalam kategori statistik tertentu. Peneliti melakukan analisis data dalam beberapa tahap, termasuk yang berikut::

1. Deskripsi Data

Data penelitian ini dianalisis menggunakan pendekatan kuantitatif untuk analisis deskriptif. Analisis deskriptif merupakan suatu bentuk analisis statistik yang bertujuan untuk memberikan penjelasan atau gambaran mengenai subjek yang diteliti, berdasarkan data populasi yang ada tanpa menganalisis data lain dan sampai pada kesimpulan yang dapat diterima secara umum. Data lapangan disajikan dalam bentuk tabel dan deskripsi. Penyajian modus (titik ekstrem tertinggi) dan tabel distribusi frekuensi memperkuat deskripsi data. Modus digunakan dalam penelitian ini untuk mengisi kuesioner tentang motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja organisasi di Dinas Kesehatan Kota Tegal. Modus digunakan untuk mencari jawaban yang paling sering muncul atau nilai frekuensi tertinggi dari responden..

2. Uji Validitas dan Uji Realibilitas

a. Uji Validitas *Pearson's Product Moment*

Teknik ang diterapkan untuk menguji validitas melibatkan perhitungan korelasi antara skor masing-masing item dan skor total dari keseluruhan item. Dwi Priyatno (2014:55) menjelaskan bahwa dalam menentukan apakah suatu item pada instrumen tersebut valid atau tidak, dapat dibuktikan melalui dua cara berikut:

- 1) Dengan mempertimbangkan nilai signifikansi, jika nilai signifikansi yang diperoleh berada di bawah dari 0.05, maka item tersebut dianggap valid. Sebaliknya, jika nilai signifikansi berada di atas dari 0.05, item tersebut dianggap tidak valid.
- 2) Dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Untuk menentukan ke-validan instrumen, jika nilai r hitung lebih besar atau sama dengan nilai r tabel tercapai, instrumen tersebut dapat dianggap valid. Dalam hal ini, apabila nilai r yang dihitung berada di bawah nilai r yang tertera dalam tabel, maka instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Penentuan kevalidan instrumen dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (yaitu nilai korelasi Pearson) dengan nilai r tabel. Kriteria ke-validan instrumen adalah Apabila nilai r hitung mencapai atau melebihi nilai r tabel, maka instrumen tersebut dapat dianggap valid. Apabila nilai r yang dihitung berada di bawah nilai r yang

tertera dalam tabel, maka instrumen tersebut dianggap tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Instrumen yang dapat dipercaya digunakan dalam proses pengumpulan data untuk menilai tingkat keandalan hasil pengukuran (Arikunto 2009:86). Instrumen ini juga digunakan untuk mengevaluasi konsistensi hasil ketika mengukur fenomena yang sama pada sekelompok individu, meskipun pengisian dilakukan dalam waktu yang berbeda. Keputusan tentang konsistensi dan keandalan instrumen diambil berdasarkan metode Alpha Cronbach's. Apabila nilai Cronbach's Alpha melebihi 0,60, maka kuesioner dianggap konsisten dan dapat dipercaya. Sebaliknya Apabila nilai Cronbach's Alpha berada di bawah 0,60, kuesioner dianggap tidak konsisten dan tidak dapat dipercaya.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Korelasi *Kendall Tau B*

Uji korelasi Kendall Tau-B dilaksanakan dalam dua tahap untuk menguji hipotesis penelitian. Ini merupakan metode uji statistik non parametrik yang tidak memerlukan data yang terdistribusi normal (Sugiono, 2010:237). Langkah pertama adalah menentukan Koefisien Korelasi Rank Kendall (τ) untuk menganalisis tingkat keeratan hubungan antara dua variabel yang

sedang diuji. Proses ini dapat dilaksanakan dengan menerapkan rumus yang telah ditentukan berikut ini.:

$$\tau = \frac{\sum x - \sum y}{\frac{N(N-1)}{2}}$$

Dimana

τ = koefisien korelasi Rank Kendall

$\sum x$ = Total skor keseluruhan untuk variabel x

N = jumlah responden / anggota sampel

Koefisien korelasi Rank Kendall masing-masing hipotesis dihitung setelah uji τ . Arah dan korelasi akan ditentukan oleh sifat korelasi. Keeratan korelasi termasuk dalam kategori berikut: (Jonathan, 2015)

- a) Nilai antara 0.00 hingga 0.25 menunjukkan bahwa korelasi memiliki tingkat keeratan yang sangat lemah.
- b) Nilai antara 0.26 hingga 0.50 menunjukkan bahwa terdapat korelasi dengan tingkat keeratan yang cukup.
- c) Nilai 0.51 hingga 0.75 menunjukkan adanya korelasi yang kuat.
- d) Nilai antara 0.76 hingga 0.99 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dalam korelasi.

- e) Nilai 0.91 hingga 0.99 menunjukkan bahwa korelasi memiliki tingkat kekuatan yang sangat tinggi.
- f) 1 menunjukkan adanya korelasi yang sempurna..

b. Koefisien Konkordasi Kendall (Uji W)

Untuk menilai tingkat hubungan antara Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Organisasi (Y) secara bersamaan, digunakan pengukuran berdasarkan peringkat masing-masing variabel yang saling terkait. Dalam penelitian ini, analisis dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 27. Uji signifikansi korelasi Kendall dilakukan dengan mengaplikasikan rumus chi square:

$$W = \frac{S}{\frac{1}{12}k^2(N^3 - N)}$$

$$S = \sum (R_j - \frac{\sum R_j}{N})^2$$

Keterangan :

W = Koefisien asosiasi konkordansi Kendall W

K = Banyaknya Variabel

N = Banyaknya Sampel

R_j = Jumlah ranking variabel (pengamat) per obyek

S = Jumlah kuadrat deviasi setelah dilakukan uji W maka diketahui hasil koefisien korelasi Rank Kendall dari masing hipotesis.

Karakteristik korelasi akan mengindikasikan arah serta hubungan antara variabel. Hubungan korelasi berdasarkan analisis Sujarweni (2014:127) dapat dikelompokkan sebagai berikut:

Tabel 1. 11 Keeratan Korelasi Koeifisien Konkordasi Kendall (Uji W)

Interval Korelasi	Keeratan Korelasi
0.00 - 0.20	Sangat Lemah
0.21 - 0.40	Lemah
0.41 – 0.70	Kuat
0.71 – 0.90	Sangat Kuat
0.91 – 0.99	Kuat Sekali
1	Sempurna

Sumber: Sujarweni (2014)

c. Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono (2016:286), Koefisien determinasi adalah Alat yang digunakan untuk menilai sejauh mana model dapat menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur persentase pengaruh variabel motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap variabel kinerja organisasi (Y). Persamaan yang diterapkan adalah:

$$R = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

R = koefisien determinasi

r^2 = kuadrat korelasi

Analisis ini mengungkapkan sejauh mana Tingkat Motivasi Kerja (X1) dan Tingkat Lingkungan Kerja (X2) memengaruhi Kinerja Organisasi (Y). R^2 yang rendah menunjukkan bahwa variabel-variabel independen memiliki pengaruh yang terbatas terhadap variabel dependen. Sebaliknya, semakin tinggi nilai R^2 , semakin baik kemampuan variabel-variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen, yang pada gilirannya memberikan informasi yang lebih relevan.